

**Violenza e molestie sul lavoro:** l'espressione "violenza e molestie" nel mondo del lavoro indica un insieme di pratiche e di comportamenti inaccettabili, o la minaccia di porli in essere, sia in un'unica occasione, sia ripetutamente, che si prefiggano, causino o possano comportare un danno fisico, psicologico, sessuale o economico, e include la violenza e le molestie di genere (Convenzione del 2019 sulla violenza e le molestie nel mondo del lavoro n. 190). Sono altresì molestie sul lavoro quei comportamenti indesiderati, posti in essere per ragioni anche connesse al sesso e aventi lo scopo o l'effetto di violare la dignità di una lavoratrice o di un lavoratore e di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante o offensivo (ex d.lgs. 198/2006, articolo 26, comma 1) che produce un turbamento del benessere fisico o della tranquillità nella persona che la riceve. Sono, inoltre, violenze sul lavoro tutti gli "incidenti" in cui il personale è abusato, minacciato o aggredito in circostanze relative al lavoro, incluso il pendolarismo da e verso il lavoro, con esplicite o implicite conseguenze su salute, sicurezza e benessere (Organizzazione Mondiale della Sanità).

**Molestia psicologica sul lavoro:** qualsiasi comportamento scorretto e perpetrato nel tempo verso un collega/una collega, un gruppo di colleghi e colleghe, un superiore o un sottoposto individuato come vittima, umiliato, offeso, minacciato. Le molestie psicologiche possono configurarsi, a titolo esemplificativo e non esaustivo, nei seguenti comportamenti: urlare; usare un linguaggio offensivo o sarcastico; offendere; criticare continuamente il lavoratore/la lavoratrice; escludere il lavoratore/la lavoratrice da eventi sociali o dai coffee breaks; nascondere informazioni importanti; assegnare al lavoratore/alla lavoratrice troppi compiti, troppo difficili, degradanti o troppo facili.

**Molestia sessuale:** situazione nella quale si verifica un comportamento indesiderato a connotazione sessuale, espresso in forma fisica, verbale o non verbale, avente lo scopo o l'effetto di violare la dignità di una persona, in particolare, creando un clima intimidatorio, ostile, degradante umiliante o offensivo (ex d.lgs. 198/2006, articolo 26, comma 2). Le molestie sessuali possono configurarsi, a titolo esemplificativo e non esaustivo, nei seguenti comportamenti: proposte sessuali indesiderate, richieste di favori sessuali o altra condotta verbale o fisica di natura sessuale; di particolare gravità sono considerate le molestie sessuali compiute abusando della propria posizione gerarchica, promettendo vantaggi (es. progressione di carriera o benefici economici) o minacciando svantaggi (es. mancata promozione); adozione di un linguaggio offensivo contenente allusioni sessuali; adozione di gesti sessuali espliciti; invio di contenuti a sfondo sessuale/pornografico (es. immagini, filmati, fotografie); esposizione di contenuti a sfondo sessuale/pornografico (es. calendari, poster, immagini, riviste, fotografie) nei luoghi di lavoro e in occasioni di lavoro; adozione di comportamenti tesi ad ottenere contatti fisici non desiderati anche mediante la mancanza di rispetto per i confini personali; commenti sull'aspetto fisico delle persone con riferimenti sessuali; coercizione sessuale.

**Violenza e molestie di genere:** indica la violenza e le molestie nei confronti di persone in ragione del loro sesso o genere, o che colpiscano in modo sproporzionato persone di un sesso o genere specifico, ivi comprese le molestie sessuali (Convenzione del 2019 sulla violenza e le molestie nel mondo del lavoro n. 190).

**Bullismo e mobbing:** comportamenti molesti ripetuti che determinano un deterioramento delle condizioni di lavoro e compromettono dignità, salute mentale, fisica nonché carriera del lavoratore.

**Stalking:** forma di molestia petulante, prolungata nel tempo, che può originarsi nel luogo di lavoro, o nascere al di fuori di esso ma influenzarlo.

**Discriminazione diretta:** si verifica quando una lavoratrice od un lavoratore subisce un trattamento differenziato e meno favorevole rispetto a quello vissuto da un'altra persona che si trova in situazione analoga, in ragione del genere, della nazionalità, dell'etnia, della lingua, dell'età, della disabilità, dell'orientamento sessuale, politico, sindacale e religioso, della tipologia contrattuale nonché legato a modalità organizzative flessibili della prestazione lavorativa. In particolare, è discriminazione di genere l'utilizzo di criteri sessisti nelle relazioni interpersonali in attività lavorativa.

**Discriminazione diretta di genere:** qualsiasi disposizione, criterio, prassi, atto, patto o comportamento, nonché l'ordine di porre in essere un atto o un comportamento, che produca un effetto pregiudizievole discriminando le candidate e i candidati, in fase di selezione del personale, le lavoratrici o i lavoratori in

ragione del loro sesso e, comunque, il trattamento meno favorevole rispetto a quello di un'altra lavoratrice o di un altro lavoratore in situazione analoga (ex d.lgs. 198/2006, articolo 25, comma 1).

**Discriminazione indiretta:** si intende una situazione nella quale una disposizione, una prassi, un criterio, atto, patto o comportamento apparentemente neutro ponga o possa porre la lavoratrice od il lavoratore in una situazione di particolare svantaggio, in ragione del genere della nazionalità, dell'etnia, della lingua, dell'età, della disabilità, dell'orientamento sessuale, politico, sindacale e religioso, della tipologia contrattuale, nonché a modalità organizzative flessibili della prestazione lavorativa.

**Discriminazione indiretta di genere:** qualsiasi disposizione, criterio, prassi, atto, patto o comportamento, compresi quelli di natura organizzativa o incidenti sull'orario di lavoro, apparentemente neutri che mette – anche solo potenzialmente - i candidati/le candidate in fase di selezione e i lavoratori/le lavoratrici in una posizione di particolare svantaggio rispetto a colleghi/colleghe dell'altro sesso, salvo che riguardino requisiti essenziali allo svolgimento dell'attività lavorativa, purché l'obiettivo sia legittimo e i mezzi impiegati per il suo conseguimento siano appropriati e necessari (ex d.lgs. 198/2006, articolo 25, comma 2).

**Discriminazione organizzativa:** ogni trattamento o modifica dell'organizzazione delle condizioni e dei tempi di lavoro che, in ragione del sesso, dell'età anagrafica, delle esigenze di cura personale o familiare, dello stato di gravidanza nonché di maternità o paternità, anche adottive, ovvero in ragione della titolarità e dell'esercizio dei relativi diritti, pone o può porre la risorsa in almeno una delle seguenti condizioni (ex d.lgs. 198/2006, articolo 25, comma 2-bis):

posizione di svantaggio rispetto alla generalità degli altri colleghi/delle altre colleghe;

limitazione delle opportunità di partecipazione alla vita o alle scelte aziendali;

limitazione dell'accesso ai meccanismi di avanzamento e di progressione nella carriera.

**Discriminazione intersezionale:** discriminazione basata su una combinazione di discriminazioni fondate sul sesso e su qualunque altro motivo (ex Direttiva (UE) 2023/970, art. 3).